

Elena Afrodita Ruiz Martínez

PLAN DE IGUALDAD LABORAL DE MUJERES INMIGRANTES EMPLEADAS DEL HOGAR



**Trabajo de Fin de Máster universitario en igualdad y género en el ámbito
público y privado**

Universidad Jaume I

Tutor: Fernando De Vicente Pachés

ÍNDICE

Presentación.....	3
Justificación.....	4
Objetivo General.....	7
Matriz de Programación.....	7
Fichas de Acciones por Ejes.....	10
EJE 1: Comunicación y asociacionismo entre mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar.....	10
EJE 2: Relaciones Laborales.....	13
EJE 3: Violencia Contra las Mujeres, Acoso y Abuso Sexual/Laboral en el empleo doméstico.....	18
EJE 4: Igualdad entre Mujeres y Hombres y Feminismo.....	21
EJE 5: Habilidades Socio-Laborales.....	23
Metodología-Estrategias de intervención.....	26
Temporalización.....	28
Calendarización de las Acciones-Diagrama de Gantt.....	29
Recursos.....	31
Recursos Humanos	
Recursos Materiales	
Recursos: Espacios e Infraestructuras	
Recursos Financieros	
Ficha de Elaboración de un presupuesto	
Evaluación.....	33
Evaluación Inicial	
Evaluación Procesual	
Evaluación Final	
Criterios e Indicadores de Evaluación.....	36
Conclusión y Propuesta Final.....	39
Bibliografía y Webgrafía.....	40

PRESENTACIÓN

Este plan de trabajo consiste en un simulacro de Plan de Igualdad que intenta atender las demandas de asociaciones de mujeres inmigrantes empleadas del hogar. Se trata de un plan de acción a escala local para crear lazos de unión y por tanto, un herramienta colectiva de transformación con acciones en dos ejes: feminismo sindicado y encuentros entre mujeres que defienden la cobertura de sus necesidades socio-económicas. El procedimiento consiste en un acercamiento y acompañamiento en el proceso de la personas, organización de encuentros entre mujeres de distintas asociaciones de personas inmigrantes con necesidades afines, facilitación de la detención del acoso laboral y sexual en el empleo del hogar, ya que en éste es más susceptible de darse por constituir un contexto más íntimo. Se recalca especialmente la importancia de formalizar un contrato por parte de los empleadores/as del hogar y proporción de información laboral asociada al empleo del hogar.

Se trata de reformular una corresponsabilidad entre la empresa y la casa porque el hogar en este contexto debe ser concebido como una empresa. Y como tal, tiene que ser reformulada su responsabilidad social porque se nutre de una mano de obra que se genera en el contexto doméstico. Por tanto, adopta gran importancia en este plan de trabajo facilitar las herramientas a las trabajadoras del hogar –trabajadoras y no empleadas- sobre los derechos que les pertenecen y la obligación de sus empleadoras/es, que en muchas ocasiones la desconocen. No obstante, es conveniente recalcar que hay que poner el foco por tanto en la/el empleadora/or dada la obligación por ley de dar de alta a todas las personas en este régimen, además de beneficia a toda la sociedad.

Los servicios del hogar por su connotación femenina siempre se ha caracterizado por la precariedad, la irregularidad y la desprotección social. En España, son las mujeres inmigrantes las que se encuentran mayormente en este sector en situación de economía sumergida, ya que son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo. Estas mujeres realizan grandes aportaciones para el buen funcionamiento de las familias. Sin embargo, son excluidas de la protección social y laboral en su actividad.

Mediante este plan de trabajo se intenta impulsar a escala local el aumento de la información respecto al empleo doméstico, recalcando la necesaria sensibilización de los/as empleadores/as. Asimismo se trata de impulsar los encuentros entre mujeres en el sector de la economía sumergida dentro del empleo doméstico de distintas asociaciones de personas inmigrantes y alcanzar herramientas de empoderamiento colectivo.

JUSTIFICACIÓN

Dentro de la economía feminista se pone énfasis en mostrar importancia en las aportaciones de las mujeres como son las actividades domésticas y de cuidados. El objetivo de este proyecto es que las actividades domésticas se sitúen en el centro de los objetivos sociales y económicos. Las actividades que siempre han desarrollado en el entorno doméstico constituyen lo vital, lo esencial para el sustento de la vida humana, por tanto, cruciales en la historia para el avance de las sociedades. Sin embargo, no son valoradas ni social ni económicamente, pues a pesar de que el empleo del hogar está regulado, a grandes rasgos no se formalizan contratos de trabajo, impidiendo por tanto, el acceso a los derechos sociales y configurando una individualización de la negociación de las condiciones laborales. La confección de contratos a las/os empleadas/os domésticos implica la socialización del cuidado y garantiza “el acceso a condiciones de vida digna en términos de universalidad e igualdad.”¹

La economía como ciencia avanzada ha utilizado la división sexual del trabajo y el sistema patriarcal que sustenta la desigualdad entre los géneros, refuerza la dicotomía producción/reproducción. Dicho binomio ha sido un constructo social que resulta ser insostenible. Una economía puede ser considerada sostenible cuando maximiza la producción de bienes y servicios, lo que no puede darse si se excluye a las mujeres del sistema productivo. Instituciones como el Banco Interactivo de Desarrollo² consideran la igualdad de género algo esencial para la mejora del capital humano, la productividad y el crecimiento económico.

El hecho de que gran parte de los trabajos de la población femenina no figure dentro de las transacciones económicas del sistema productivo empobrece la seguridad económica y social de las mujeres, contribuyendo así a la feminización de la pobreza. Como sostiene Amaia Pérez Orozco “la teocracia mercantil es una mirada androcéntrica que resulta sumamente peligrosa, toda vez que impone como única visión verdadera aquella que sostiene el *statu quo* y relega el bienestar del conjunto social a una posición periférica y subalterna. Dicho de otra forma, desde la economía feminista el capitalismo financiero lejos de ser naturalizado o, peor, divinizado, es cuestionado.”³ El aumento de la contratación femenina en el mercado laboral tiene efecto positivo no sólo para el empoderamiento de la población femenina, sino para la riqueza económica de la sociedad en su conjunto.

Como bien sostiene Amaia Pérez Orozco en el I Congreso sobre Empleo de Hogar y Cuidados -1 y 2 de octubre, 2016-⁴. “La vida sólo es si la cuidamos. Cuidados necesitamos todos los días de nuestra vida. Cuidar es sostener la vida. Y la vida no es por arte de magia.” Históricamente, las mujeres han cubierto las necesidades básicas

¹ PÉREZ, OROZCO, Amaia, “Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida.” Investigaciones Feministas 2011, vol 2 29-53, p.35.

² <http://www.iadb.org/en/inter-american-development-bank,2837.html>

³ PÉREZ, OROZCO, Amaia “Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida.” Investigaciones feministas 2011, vol 2 29-53, pp 30-32.

⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=NzzOw4BP1a0&t=25s>

de las otras personas, necesidades de educación de los hijos/as, de cuidado de sus dependientes, nutrición familiar y limpieza del hogar. Nuestro proyecto trata de poner en valor estas labores y evitar la subordiscriminación de mujeres inmigrantes, lo que constituye uno de los grandes desafíos del feminismo. Las tareas domésticas de las/os trabajadoras/os del hogar son: bien en la limpieza del hogar, en la cocina y en labores de cuidados de personas dependientes. Por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar⁵. El empleador/a tiene la obligación a hacer un contrato de trabajo a las empleadas y empleados del hogar, asimismo está obligado/a a cuidar de las condiciones de seguridad y salud debidas. La legislación que regula en España la relación laboral del trabajo doméstico y servicios del hogar nace tras un largo trabajo de negociación entre los Sindicatos y el Gobierno. En junio de 2011 se firma el acuerdo que permitió a las personas empleadas del servicio doméstico en el Régimen General de la Seguridad Social y se materializa con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actuación, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social y con el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, que entró en vigor el 1 de enero de 2012. El contrato de trabajo puede realizarse mediante la persona empleadora, o a través de los servicios públicos o agencias de colocación y es de obligado cumplimiento, pues de no realizarlo la persona empleadora podría ser sancionada con multas que van desde 3126 a 10.000 €. Mediante la formalización de un contrato de trabajo, las personas trabajadoras del hogar deben cobrar como mínimo el salario mínimo interprofesional, 707,60€ para jornada de 40 horas semanales, si es en 14 pagas; 850,50 € si se efectúa en dos pagas. Asimismo la formalización de un contrato laboral implica derecho a vacaciones pagadas, permisos y a prestación por enfermedad común o accidente no laboral y accidente laboral. Además, evita la economía sumergida, se pagan impuestos, se crea empleo, mejoran las condiciones laborales, se crea igualdad de trato para las mujeres inmigrantes, se consigue un trabajo con las mismas condiciones que el resto de oficios, se cotiza a la Seguridad Social, no conlleva sanciones, en definitiva sería trabajo digno. No obstante, en el Sistema Especial de la Seguridad Social de Empleo del Hogar no hay derecho a la prestación por desempleo, en ese sentido las fuerzas sindicales están reivindicando la prestación por desempleo a las trabajadoras/es del hogar al gobierno.

Las mujeres constituyen la mayoría del personal en el trabajo doméstico, ya que son “43,6 millones, aproximadamente el 83 por ciento del total.”⁶ Y más de la mitad de las mujeres empleadas domésticas en España son inmigrantes, pues éstas experimentan confluencia de supeditaciones a efecto de los distintos sistemas de opresión: de clase, de raza y de género, lo que a su vez aumenta la susceptibilidad de sufrir violencia de género.

Según las estimaciones mundiales recientes analizadas por la OIT, al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años tienen como empleo principal el

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17975>

⁶ “Folleto informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos.” CCOO, Marzo 2016, 1ª Edición.

trabajo doméstico. Lo que supone, aproximadamente un 3,6% de la fuerza de trabajo asalariada en todo el mundo. Las mujeres suponen la inmensa mayoría de las personas del empleo doméstico, constituyendo 43,6 millones, alrededor del 83% del total.

La OIT, al confeccionar el Convenio núm 189⁷ y la Recomendación núm 201,⁸ transmitió que las trabajadoras/es domésticas/os, al igual que el resto de empleadas/os, tienen derecho a condiciones laborales decentes, y por tanto, de vida. No obstante, desde la entrada en vigor el 5 de septiembre de 2013 del Convenio núm 189 de la OIT, España no lo ha ratificado. En nuestro país “el colectivo estimado es de 700.000 personas, de las cuales con alta en Seguridad Social, sólo hay 427.000 registradas (según datos de afiliados a la Seguridad Social a enero de 2016).”⁹

En nuestro país conforme las mujeres nos hemos ido incorporando al mercado de trabajo hemos ido alcanzando poco a poco presencia en el ámbito público. El problema es que los hombres no han ocupado la presencia en el ámbito privado, quedando las necesidades de cuidados y del hogar en gran parte cubierto por otras mujeres inmigrantes que no disponen de los mismos medios económicos y sociales que las mujeres autóctonas. Es por tanto, que no hemos alcanzado la paridad de raíz. Ahora son las mujeres inmigrantes las que sustituyen a las mujeres blancas europeas en el papel de cuidadoras y trabajadoras domésticas, y en la mayoría de los casos su trabajo no está dado de alta. En este sentido la teoría de la “interseccionalidad” no la podemos desvincular del feminismo, debemos recurrir a ella precisamente para cuestionar esta desventaja social de las mujeres inmigrantes.

⁷ Convenio núm. 189 OIT

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

⁸ R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

⁹ “Folleto informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos.” CCOO, Marzo 2016, 1ª Edición.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la transformación de la vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar en derechos como ciudadanas.

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

EJE 1:	Objetivos específicos:	Acciones
Comunicación y asociacionismo entre mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar.	OE1: Conocer la situación y necesidades sociolaborales de mujeres inmigrantes en el empleo del hogar.	Acción para OE1: Establecer un primer contacto con mujeres y asociaciones de personas inmigrantes.
	-OE2: Construir redes de apoyo entre mujeres de las distintas asociaciones de personas inmigrantes que tienen necesidades y objetivos comunes.	Acción para OE2: Convocar reuniones periódicas de grupo de mujeres de distintas asociaciones de personas inmigrantes.
	OE3: Impulsar la adquisición de poder e independencia y la alianza entre mujeres de diversidad étnica y racial.	Acción para OE3: Ofertar foro de debate de Igualdad, Género y de Raza.

EJE 2: Relaciones laborales	Objetivos específicos. OE1: Facilitar información sobre la situación legal del empleo doméstico a empleadores/as y trabajadoras del hogar.	Acciones Acción para OE1: Elaborar talleres sobre la situación legal del empleo doméstico dirigidos a empleadores/as y trabajadoras del hogar.
	OE2: Promover una visión proactiva y optimista del mercado del trabajo.	Acción para OE2: Realizar de talleres de orientación laboral.
	OE3: Acompañar en la elaboración de itinerarios personalizados de empleabilidad.	Acción para OE3: Diseñar Itinerarios Personalizados de Empleabilidad.
	OE4: Acercar a las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar a los sindicatos para conocer los mecanismos colectivos que configuran una herramienta de acceso a condiciones de vida dignas en términos de igualdad y empleabilidad.	Acción para OE4: Ofrecer taller de introducción sindical para la igualdad y para el empleo de calidad.
	OE5: Profundizar sobre salud laboral en el marco del empleo doméstico.	Acción para OE5: Proporcionar talleres dirigidos para empleadores/as y para empleadas del hogar de prevención de riesgos laborales en el sector del empleo doméstico.

EJE 3 Violencia contra las mujeres, acoso y abuso sexual/laboral en el empleo.	Objetivos específicos	Acciones
	OE1: Profundizar sobre los indicadores de acoso y abuso sexual/laboral en el contexto de las trabajadoras/empleadas del hogar. OE2: Analizar las causas de la Violencia de Género o Contra las Mujeres.	Acción para OE1: Facilitar taller de detección de acoso y abuso sexual/laboral en el empleo doméstico. Acción 1 para OE2: -Impartir taller sobre Violencia basadas en el Género, su origen y transmisión. Acción 2 para OE2: -Realizar taller sobre marco normativo específico para combatir la violencia de género.

EJE 4: Igualdad entre mujeres y hombres y Feminismo.	Objetivos específicos	Acciones
	OE1: Ahondar en los entresijos del patriarcado, el pasado colonial y la discriminación racial y actuar con alternativas a estos sistemas de opresión. OE2: Facilitar el marco teórico sobre legislación y políticas de igualdad de una manera práctica.	Acción para OE1: Establecer encuentro entre mujeres para compartir conocimientos teóricos y prácticos para la promoción de la igualdad de género desde una visión interseccional. Acción para OE2: Proporcionar taller sobre marco normativo específico para la igualdad entre mujeres y hombres.

EJE 5 Habilidades socio-laborales	Objetivos específicos	Acciones
	OE1: Poner en valor las habilidades adquiridas en el currículum oculto sobre cuidados y trabajo doméstico.	Acción para OE1: Facilitar encuentros de grupo para trabajar en la indagación y confección del currículum oculto.
	OE2: Realizar currículum viate y cartas de presentación adecuados para a ofertas de empleo concretas.	Acción para OE2: Confeccionar taller de elaboración de un currículum y carta de presentación.
	OE3: Facilitar herramientas de habilidades socio-laborales.	Acción para OE3: Ofrecer talleres de entrenamiento en habilidades sociolaborales

FICHAS DE LAS ACCIONES POR EJES

EJE 1 Comunicación y asociacionismo entre mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar.

Objetivo Específico 1: Conocer la situación y necesidades sociolaborales de mujeres inmigrantes en el empleo del hogar.

Acción: Establecer un primer contacto con mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.	
Usuaris/os: Mujeres de asociaciones inmigrantes.	
Objetivos operativos: -Conocer las demandas laborales de mujeres inmigrantes. -Acercar a las mujeres inmigrantes al asociacionismo y sindicatos para conocer los mecanismos colectivos de transformación laboral. -Crear redes de apoyo.	
Desarrollo (Tareas): -Presentación de nuestro objetivo y de nuestra organización. -Comprensión de las demandas y necesidades e las mujeres inmigrantes. -Trazado de líneas estratégicas de nuestro proyecto. -Identificación de su motivación para participar conjuntamente. -Acordar fecha de inicio del acompañamiento en caso de estar interesadas.	
Técnicas de intervención: Entrevista. Instrumento: cuestionario.	
Recursos:	
Materiales: Folletos informativos del empleo doméstico.	Humanos: Equipo interdisciplinar: Agente de Igualdad, Graduada Social, Sindicalistas y TIS.
Lugar de realización: En la misma asociación de inmigración o varios.	
Tiempo/Duración: de 60 minutos a 120 minutos.	
Evaluación: Indicadores -Nivel de participación en la reunión de presentación. -Grado de interés en nuestras propuestas. -Grado de motivación en su compromiso. -Nivel de convicción respecto la defensa de sus derechos laborales.	

Objetivo Específico 2: Convocar reuniones periódicas de grupos de mujeres de distintas asociaciones de personas inmigrantes.

Acción: Encuentros y charlas entre mujeres de distintas asociaciones de personas inmigrantes.	
Usuarías/os: Mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Ofrecer una oportunidad para que de manera individual y colectiva las mujeres reflexionen sobre su posición como mujeres inmigrantes y trabajadoras asalariadas o no asalariadas. -Propiciar espacios de acogida, reflexión, vínculos y empoderamiento. -Compartir dificultades y decisiones. -Fortalecer las capacidades para abordar la nueva realidad consecuencia de la migración. -Conocer los mecanismos del empoderamiento colectivo. - Reconducir las conclusiones a las que se llegue con el concepto de feminismo. 	
Desarrollo (descripción y tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Elaboración de dinámica de “presentación.” -Creación de charla “ Interseccionalidad” y posterior reflexión colectiva. -Debate de binomios público/privado y productivo/reproductivo y posterior conclusión colectiva. -Tertulia sobre “división sexual del trabajo.” -Reparto de una hoja en la que las usuarias expongan temas a tratar en la próximas sesiones. -Creación círculo de despedida: las usuarias se levantan y forman un círculo. Cada una de ellas expondrá una reflexión que desee compartir como conclusión. 	
Técnicas de intervención: Autoobservación Instrumento: autoregistro.	
Recursos	
<u>Materiales:</u> Cuaderno con contenidos de las tareas.	<u>Humanos:</u> Agente de Igualdad y equipo interdisciplinar.
Lugar de realización: Sede Universitaria de Alicane.	
Tiempo/Duración: 4 horas.	
Evaluación: Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> -Grado de interés durante la actividad. -Calidad del momento reflexivo. -Grado de satisfacción. -Número de participantes. 	

Objetivo Específico 3: Impulsar la adquisición de poder e independencia y la alianza entre mujeres de diversidad étnica y racial.

Acción: Ofertar foro de debate de Igualdad de Género y de Raza.	
Usuarías/os: Mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Profundizar sobre los roles de género. -Expresar de forma compartida experiencias similares al modo de la psicología humanística “gestalt”. -Analizar los roles entre mujeres y hombres en el espacio privado y público. -Reflexionar acerca del uso de los tiempos de las mujeres. -Razonar sobre la importancia del empleo y la independencia económica. -Expresar consideraciones sobre mujeres y compromiso social organizado. -Dialogar sobre las percepciones los sistemas de opresión que interseccionan: patriarcal y racial. -Cultivar un grupo de mujeres unido por necesidades comunes. 	
Desarrollo (descripción y tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Ejecución de la dinámica: “Escribe tus mitos y fantasías.”: -Descripción: Las usuarias responden las preguntas de forma individual en un folio que se le proporcionará y a con posterioridad en una rueda de mujeres se expresarán. -Tareas que componen la dinámica: <ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre aquello que consideres mitos sobre el amor romántico, la familia, la feminidad, las mujeres en el empleo y la participación social femenina. Para ello puedes recurrir a la retrospectiva de tu vida por etapas. • Escribe si algún hecho ha marcado un antes y después en lo que considerabas quehaceres propios de las mujeres. • Repasa el uso de tus tiempos e indica si tienes algún espacio propio para tí misma. ¿Podrías describirlo con detalle? ¿Has logrado que las personas que te rodean respeten ese espacio? • ¿En tu entorno cómo se toman las decisiones? • ¿Has trabajado a lo largo de tu vida? En caso afirmativo ¿Ese trabajo ha sido remunerado? En caso afirmativo ¿Te confiere independencia económica y te hace sentir autónoma? • En caso de que no tengas un empleo o trabajo remunerado ¿ Por qué no lo tienes? ¿Te gustaría tenerlo? ¿Qué consideras que te puede aportar un empleo? ¿Crees que si te lo propusieras podrías conseguir un empleo? • ¿En las asociaciones a las que pertenecéis participas activamente para promover la igualdad como mujeres e inmigrantes? ¿Cómo es la distribución entre sexos de los puestos de responsabilidad en vuestra organización? ¿Qué te aporta tu participación? ¿Creéis que es importante que las mujeres de minorías étnicas e inmigrantes participen activamente en la vida político-social? 	
Técnicas de intervención: observación participativa y autoobservación. Instrumentos: cuestionarios de satisfacción y autoregistro.	
Recursos:	
<u>Materiales:</u> Hojas con las preguntas, lápices y gomas.	<u>Humanos:</u> Agente de Igualdad.
Lugar de realización: Parque Ereta. Monte Benacantil.	
Tiempo/Duración: 3 horas	
Evaluación:	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Nivel de intercambio de ideas entre las participantes (feedback). Grado de utilidad de la dinámica. Nivel de expresión de las participantes. Grado de satisfacción con la dinámica. Calidad del momento reflexivo Nivel de participación en el círculo por parte de las usuarias. Número de asistentes. 	

EJE 2: Relaciones Laborales

Objetivo Específico 1: Facilitar información sobre la situación legal del empleo doméstico a empleadores/as y trabajadoras del hogar.

Acción: Elaborar talleres sobre derechos laborales de las empleadas/os del hogar dirigidos a empleadores/as y a trabajadoras del hogar.	
Usuaris/os: Empleadores/as y trabajadoras del hogar en economía sumergida.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Enfocar la responsabilidad de confeccionar el contrato de trabajo en el/la empleador/a desde el diálogo. -Profundizar en la situación legal de las empleadas/del hogar. -Comunicar acerca de la tramitación para la formalización del contrato laboral. 	
Desarrollo (descripción y tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Presentación del grupo, ponentes, trabajadoras y dueños/as del lugar de trabajo. -Exposición de motivos de la participación en este taller por parte de todas/os las/os asistentes. -Realización de panel de exposición. -Participación en un intervalo de debate y dudas. -Creación de rueda de conclusiones en las que todas las personas en la medida de lo posible deberán expresar a qué conclusión han llegado tras el panel de exposición y debate. 	
Técnicas de intervención: Observación participativa. Instrumento: cuestionarios de satisfacción.	
Recursos:	
Materiales: Folletos informativos sobre la situación legal del empleo doméstico.	Humanos: Agente de Igualdad y Graduada Social especializada en empleo del hogar y sindicalista.
Lugar de realización: CCOOPV L'Alacantí-Les Marines	
Tiempo/duración: 90 minutos	
Evaluación: Indicadores <ul style="list-style-type: none"> -Grado de compromiso por parte de los empleadores/as para dar de alta a sus trabajadoras. -Nivel de éxito de la negociación entre trabajadoras y dueños/as del lugar de trabajo. -Grado de interés durante el panel de exposición. -Número de asistentes al taller. 	

Objetivo Específico 2: Promover una visión proactiva y optimista del mercado de trabajo.

Acción: Realizar talleres de orientación laboral	
Usuaris/o: mujeres de asociaciones inmigrantes, empleadas o trabajadoras del hogar o paradas en búsqueda de empleo.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Examinar las expectativas de las personas y adaptarlas a las demandas laborales. -Considerar la importancia de la objetividad en el estudio de la empleabilidad. -Distinguir los factores que favorecen y los que obstaculizan la empleabilidad. -Conocer las ofertas de empleo públicas y de empresas privadas. -Planificar la búsqueda activa de empleo. -Motivar para mantener una actitud óptima hacia el empleo. 	
Desarrollo (descripción y tareas): <ul style="list-style-type: none"> - Profundización en la empleabilidad (factores propios de la persona para la consecución de un empleo), la ocupabilidad (factores externos a la persona, asociados al contexto laboral y económico), las ofertas de empleo públicas y privadas y sobre métodos de búsqueda activa de empleo. -Estudio y selección junto a cada usuaria de las ofertas de empleo con más posibilidades de éxito para su perfil profesional. -Elaboración de ejercicio práctico de creación, manejo y mantenimiento de una agenda para planificar la búsqueda de empleo. -Participación de las usuarias en un tiempo de debate y dudas. -Animar a las usuarias en la participación de la creación de un Itinerario Personalizado de Empleabilidad con el equipo técnico. 	
Técnicas de intervención: observación participativa y autoobservación. Instrumentos: cuestionarios y escalas de satisfacción.	
Recursos:	
Materiales: Fotocopias de portales de empleo, ordenador y proyector de pantalla, papeles y bolígrafos.	Humanos: Agente de Igualdad y Formadora Laboral.
Lugar de realización: CCOOPV L-Alacantí-Les Marines o en local de la asociación de personas inmigrantes.	
Tiempo/Duración: 120 minutos.	
Evaluación: Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> -Número de usuarias que plantean el refuerzo de su trayectoria profesional. -Grado de motivación en la búsqueda de empleo. -Grado de satisfacción respecto al taller. -Nivel de participantes en el debate. -Grado de actitud ante la elaboración de una agenda de planificación de búsqueda de empleo. -Nivel de asistentes al taller. -Número de usuarias que solicitan al equipo técnico un segundo encuentro para realizar su Itinerario Personalizado de Empleabilidad. 	

Objetivo Específico 3: Acompañar en la elaboración de Itinerarios Personalizados de Empleabilidad.

1ª Acción : Diseñar Itinerarios Personalizados de Empleabilidad.	
Usuaris/os: Mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión laboral.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Conocer los factores favorables para la empleabilidad de la usuaria y las dificultades. -Elaborar un Plan Trabajo Personalizado entre la usuaria y las técnicas a raíz de las conclusiones del Diagnóstico de la Empleabilidad. -Evaluar de forma continuada las directrices del Plan del Trabajo desde el proceso de diseño hasta el final. -Efectuar un seguimiento del mantenimiento del empleo o de la renovación del compromiso. 	
Desarrollo (Tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Realización conjunta entre usuaria y equipo técnico de un Diagnóstico de la Empleabilidad. -Concreción del objetivo general según los elementos de la empleabilidad que se van a trabajar. -Evaluación durante el proceso de planificación. -Definición de objetivos específicos de cada área de intervención. -Establecimiento las acciones correspondientes a la consecución de cada objetivo específico. -Evaluación del cumplimiento de los objetivos operativos formulados para cada acción -Indicación de las herramientas propias de evaluación. -Confección de una calendarización o cronograma de las acciones. -Ejecución del Itinerario por parte de la usuaria. -Evaluación final entre la usuaria y el equipo técnico -Renovación del compromiso con el Itinerario de la Empleabilidad en caso de conseguir un empleo y aspirar a otro más adecuado a las competencias de la persona. 	
Técnica de Intervención: Entrevista abierta. Instrumento: cuestionario.	
Recursos	
<u>Materiales:</u> Folios para el Plan de Trabajo y Ordenadores.	<u>Humanos:</u> Agente de Igualdad y Formadora Laboral.
Lugar de realización: Local de asociación de personas inmigrantes.	
Temporalización/Duración: Aproximadamente desde 1 mes a 3 meses o indefinido.	
Evaluación: Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> -Número de mujeres que muestran buena disposición para confeccionar su Diagnóstico de la Empleabilidad o su Plan de Trabajo. -Grado de identificación de fortalezas y debilidades personales para la búsqueda de empleo. -Grado de motivación para la consecución o mejora de un empleo. -Nivel de imagen hacia sí mismas. -Grado de valoración de lo que una misma puede ofrecer en un empleo. -Nivel de aceptación hacia el Plan de Trabajo. -Grado de realismo en el objetivo general planeado. -Grado de análisis de las áreas de la empleabilidad que persona necesita forjar. -Grado de interacción con el equipo técnico para la consecución, mantenimiento o mejora de empleo. -Número de mujeres que han cumplido el seguimiento activo del plan de trabajo. -Número de mujeres que han hecho uso de herramientas de autoevaluación desde el principio hasta el fin de su proceso de búsqueda. -Porcentaje de mujeres que han logrado el objetivo general de su Itinerario Personalizado de la Empleabilidad. -Número de mujeres que se acercan a la temporalización planeada para la consecución del objetivo general, de los objetivos específicos y operativos. 	

Objetivo Específico 4: Acercar a las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar a los sindicatos para conocer los mecanismos colectivos que configuran una herramienta de acceso a condiciones de vida dignas en términos de igualdad y empleabilidad.

Acción: Ofrecer taller de introducción sindical para la igualdad y para el empleo de calidad.	
Usuaris/os: Mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Profundizar en la desigualdad de género en el empleo. -Conocer la corresponsabilidad y las medidas de conciliación laboral, personal y familiar para mujeres y hombres. -Percibir los valores de una empresa socialmente responsable. -Conocer la acción sindical para visibilizar a los colectivos más precarizados como es el del empleo del hogar y el de mujeres inmigrantes. -Transmitir la importancia de la afiliación sindical para mantenerse informadas y apoyadas constantemente sobre sus derechos, prevención de riesgos laborales y prevención de acoso sexual/laboral del sector del empleo doméstico. -Crear redes de entre asociaciones, organizaciones sociales y los sindicatos para perseverar por los derechos del colectivo de mujeres inmigrantes. -Animar la participación activa de mujeres inmigrantes en el compromiso colectivo sindical. 	
Desarrollo (descripción y tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Elaboración de taller mediante "panel de exposición." -Creación de un tiempo para debate y dudas. -Confección de una rueda de conclusiones en la que cada usuaria expondrá su conclusión final. 	
Técnicas de intervención: observación participativa. Instrumento: cuestionario de satisfacción.	
Recursos:	
Materiales: Folletos informativos. Ordenador y proyector de pantalla.	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> -Agente de Igualdad -Graduada Social especializada en el empleo del hogar y sindicalista.
Lugar de realización: En el local de asociaciones inmigrantes.	
Tiempo/Duración: 150 minutos.	
Evaluación: <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Número de mujeres que asisten al taller. -Número de asistentes que se afilian a un sindicato. -Grado de motivación. -Nivel de intercambio de ideas entre las participantes (feedback). -Grado de utilidad del taller. -Calidad del momento reflexivo. 	

Objetivo Específico 5: Profundizar sobre la salud laboral en el marco del empleo doméstico.

Acción: Proporcionar talleres dirigidos para empleadores/as y para empleadas del hogar sobre prevención de riesgos laborales en el sector del empleo del hogar.	
Usuarías/os: Mujeres inmigrantes del sector del empleo doméstico y empleadores/as.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Sensibilizar a empleadores/as y a trabajadoras del hogar inmigrantes acerca de la relevancia de la prevención de riesgos laborales. -Describir las características que deben reunir el lugar de trabajo para la prevención de riesgos laborales. -Comunicar medidas preventivas para evitar riesgos en función de las tareas: limpieza, cocina, jardinería y/o cuidado de personas dependientes. -Transmitir la necesidad de poner límites a horarios y cargas laborales, haciendo que se respeten las horas libres. 	
Desarrollo (descripción y tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Ejecución del taller de de "Prevención de riesgos laborales en el sector del empleo doméstico." -Creación de un tiempo de diálogo y dudas. -Confección posibles acuerdos entre empleador/a y trabajadora del hogar. 	
Técnicas de intervención: Observación participativa. Instrumento: escala de observación y cuestionarios de satisfacción.	
Recursos:	
<u>Materiales:</u> Folletos informativos de salud laboral de las trabajadoras/es domésticos.	<u>Humanos:</u> Agente de Igualdad y Sindicalista encargada del empleo doméstico graduada social.
Lugar de realización: Sede Universitaria de Alicante.	
Tiempo/Duración: 120 minutos.	
Evaluación: <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Grado de interés en mejorar la salud laboral por parte de ambas partes: empleadores/as y empleadas. -Nivel de compromiso por parte de los empleadores/as de reestructurar el entorno laboral para prevenir los riesgos laborales. -Grado de feedback. 	

EJE 3: Violencia Contra las Mujeres, Acoso y Abuso sexual/laboral en el empleo doméstico.

Objetivo Específico 1: Profundizar sobre los indicadores de acoso y abuso sexual/laboral en el contexto de las trabajadoras del hogar.

Acción: Facilitar taller de detección de acoso y abuso sexual en el contexto de las trabajadoras/empleadas del hogar.	
Usuarías/os: mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Detallar las distintas situaciones de acoso sexual/laboral que pueden darse en el domicilio del empleador. -Comunicar los diferentes abusos e intimidaciones sexuales y psicológicas. -Concebir los factores raza y género como elementos que multiplican la vulnerabilidad en el empleo. -Transmitir los recursos disponibles ante casos de abusos sexuales/laborales: denuncia, sindicato, Servicios Sociales, centros de salud, asociaciones feministas...). -Proporcionar el marco legal y el tratamiento institucional del acoso y del abuso sexual/laboral. 	
Desarrollo (descripción y tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Presentación de todas las usuarias y expresión del motivo de la asistencia al taller. -Desarrollo de la charla mediante sillas formando un círculo. -Creación de debate y dudas. 	
Técnicas de intervención: Observación participativa. Instrumentos: cuestionario de satisfacción.	
Recursos	
Materiales: Folletos informativos sobre acoso laboral/sexual.	Humanos: Agente de Igualdad, Técnica en Promoción de Igualdad de Género y Graduada Social especializada en empleo del hogar.
Lugar de realización: Local de asociación de personas inmigrantes.	
Tiempo/Duración: 120 minutos.	
Evaluación: <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Número de asistentes al taller. -Nivel de identificación de que en un entorno doméstico, no considerado "laboral" existe mayor riesgo del acoso y abuso laboral. -Grado de detección de indicadores que manifiestan situaciones de acoso/abuso sexual/laboral. -Nivel de aprendizaje acerca de defensa institucional y sindical frente al acosador. -Grado de dominio a grandes rasgos del marco normativo. -Grado de identificación de que el acoso/abuso sexual/laboral es fruto de las asimetrías en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. -Nivel de percepción de que el factor "raza" multiplica los riesgos de acoso sexual/laboral. -Nivel de participación en el debate. 	

Objetivo Específico 2: Analizar las causas de la Violencia de Género o Contra las Mujeres.

Acción 1: Impartir taller sobre Violencia basada en el Género, su origen y transmisión.	
Usuarías/os: Mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Profundizar en las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres que dan como fruto la Violencia de Género. -Analizar los vehículos transmisores y reproductores de la Violencia contra las Mujeres. -Estudiar el “amor romántico” y su relación con la Violencia de Género. -Adquirir herramientas para una alternativa en las relaciones entre mujeres y hombres. -Detectar situaciones de Violencia contra las Mujeres. 	
Desarrollo (descripción y tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Exposición de la facilitadora: Agente de Igualdad. -Análisis de lecturas proporcionadas en el taller “Soy sobreviviente” de Victoria Aldunate. -Visualización vídeo sobre Violencia de Género de Alicia Ródenas “https://www.youtube.com/watch?v=N1HfL5qkcI4” -Foro de debate. -Lectura de “Reencarnaciones” Jenny Londoño -Puesta en común. 	
Técnicas de Intervención: Observación participativa. Instrumentos: diarios.	
Recursos:	
<u>Material:</u> Fotocopias con bibliografía recomendada, novelas, enlaces de documentales, cortos y recomendaciones de películas.	<u>Humanos:</u> Agente de Igualdad.
Lugar de realización: Sede Universitaria de Alicante.	
Tiempo/Duración: 120 minutos.	
Evaluación: Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> -Nivel de interiorización de los contenidos. -Grado de aprendizaje. -Número de mujeres que solicitan un segundo taller de VG. -Nivel de satisfacción con la charla. -Número de mujeres que participan en el debate. 	

Acción 2: Realizar taller sobre marco normativo específico para combatir la violencia de género.			
Usuarías/os: Mujeres de asociaciones inmigrantes.			
<p>Objetivos operativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Manejar la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. -Conocer los recursos e instituciones encargadas de la reparación de las supervivientes. -Conocer “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” tratado de Naciones Unidas de 1979, importante porque si se eliminan las discriminaciones contra las mujeres también se eliminarían las grandes violencias contra las mujeres. -Presentar el “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica” conocido como el Convenio de Estambul, 11.5.2011. -Detectar otras formas de Violencia contra las Mujeres: abusos sexuales, violaciones, violencia de guerra, explotación sexual, nuevas tecnologías reproductivas y violencia colateral –niños y niñas asesinados/as por el hombre que tenía lazo sentimental con la madre-. 			
<p>Desarrollo (tarear):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Exposición de la facilitadora sobre el marco normativo contra la VG. -Visualización de escenas de películas que realizan apología de la VG. -Sesión de debate. -Introducción a otras manifestaciones de la Violencia contra las Mujeres. -Segunda sesión de debate. 			
Técnicas de intervención: Observación participativa. Instrumentos: escala de satisfacción.			
Recursos:			
<table border="1"> <tr> <td> <p>Materiales: Folletos informativos.</p> </td><td> <p>Humanos: Agente de Igualdad y Experta en Prevención ante la Violencia de Género.</p> </td></tr> </table>	<p>Materiales: Folletos informativos.</p>	<p>Humanos: Agente de Igualdad y Experta en Prevención ante la Violencia de Género.</p>	
<p>Materiales: Folletos informativos.</p>	<p>Humanos: Agente de Igualdad y Experta en Prevención ante la Violencia de Género.</p>		
Lugar de realización: Sede Universitaria de Alicante.			
Tiempo/Duración: 120 minutos			
<p>Evaluación:</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nivel de aprendizaje. -Grado de utilidad. -Grado de conciencia de identificación de la violencia de género como violencia generalizada en vez de violencia puntual. -Número de asistentes. -Grado de feedback en el debate. 			

EJE 4: Igualdad entre mujeres y hombres y Feminismo

Objetivo Específico 1: Ahondar en los entresijos del patriarcado, el pasado colonial y la discriminación racial y actuar con alternativas a estos sistemas.

Acción: Establecer encuentro entre mujeres para compartir conocimientos teóricos y prácticos para la promoción de la Igualdad de Género desde una visión interseccional.

Usuaris/os: Mujeres de asociaciones inmigrantes.

Objetivos operativos:

- Definir conceptos del sistema sexo-género.
- Nombrar tópicos y mitos de género.
- Conocer las voces postcoloniales y decoloniales e identificar la diáspora.
- Identificar las trampas políticas.
- Reflexionar acerca del pacto entre mujeres para crear alternativas.
- Indagar en la economía de género.
- Asociar el capitalismo y la globalización como factores desencadenantes de desigualdades entre mujeres y hombres y entre mujeres de distintos orígenes.
- Profundizar acerca de la hipersexualización de las mujeres y niñas.
- Identificar la falta de mujeres en la sociedad del conocimiento.
- Reflexionar las reacciones machistas ante la lucha feminista.

Desarrollo (Tareas):

- Introducción de la facilitadora de cada punto a tratar seguido de una aportación de cada usuaria.
- Reflexión conjunta final.
- Rueda del cariño en la que finalizamos abrazadas formando una rueda de expresiones sensaciones de toda esta sesión de "sentipensar"

Recursos:

Materiales: Folios con bibliografía recomendada, vídeos y documentales y lista de organizaciones por la Igualdad.

Humanos: Agente de Igualdad.

Técnicas de intervención: Observación participativa. **Instrumento:** cuestionarios de satisfacción.

Lugar de realización: Parque Lo Moran, Alicante.

Tiempo/Duración: 3 horas

Evaluación:

Indicadores:

- Grado de asimilación de los contenidos expresados en los debates.
- Nivel de satisfacción.
- Grado de expresión de las participantes.
- Grado de utilidad.
- Número de mujeres que asisten al taller.
- Nivel de interacción en la rueda final.

Objetivo Específico 2: Facilitar el marco teórico sobre legislación y políticas de igualdad de una manera práctica.

Acción: Proporcionar taller sobre marco normativo específico para la igualdad entre mujeres y hombres.	
Usuarías/os: Mujeres de asociaciones inmigrantes.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Informar sobre la Igualdad en la Constitución Española de 1978. -Introducir acerca la influencia del derecho antidiscriminatorio supranacional en la creación de legislación de igualdad en nuestro país. -Acercar al proceso de la confección normativa de la Igualdad en Las Comunidades Autónomas. -Explicar la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. -Profundizar en las medidas compensatorias que generan igualdad: acciones positivas o compensatorias, cuotas. -Aclarar el concepto de Igualdad: Igualdad de Trato, Igualdad de Oportunidades. -Definir el concepto de Discriminación: directa e indirecta. -Clarificar el uso perverso de la Discriminación Indirecta. -Perspectiva interseccional y su plasmación jurídica. 	
Desarrollo (Tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Exposición de la Agente de Igualdad. -Sesión de debate y dudas. -Aportaciones de conocimiento de las asistentes. 	
Técnicas de Intervención: observación participativa. Instrumento: cuestionario de satisfacción.	
Recursos:	
<u>Materiales:</u> Folios con información del marco legal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	<u>Humanos:</u> Agente de Igualdad.
Lugar de realización: Sede Universitaria de Alicante.	
Tiempo/Duración: 3 horas.	
Evaluación: Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> -Nivel de adquisición de nociones del avance legislativo en materia de Igualdad desde el reflejo jurídico inicial supranacional hasta la creación de la LOIEMH. -Grado de comprensión de las medidas compensatorias como mecanismo crucial para lograr la equipotencia. -Nivel de motivación hacia los contenidos. -Número de mujeres que confeccionan preguntas. -Número de participantes en el debate. -Número de asistentes al taller. -Grado de satisfacción. 	

EJE 5 Habilidades socio-laborales

Objetivo Específico 1: Poner en valor las habilidades adquiridas en el currículum oculto sobre cuidados y trabajo doméstico.

Acción: Facilitar encuentros de grupo para trabajar en la indagación y confección del currículum oculto.	
Usuarías/os: Mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.	
Objetivos Operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Invitar a que ninguna mujer se quede sin currículum por no haber estudiado de forma reglada o por no haber trabajado de forma remunerada. -Incorporar en el currículum los aprendizajes realizados de manera osmótica, al estar en contacto con una realidad social y cultural determinada, sin que se explicita formalmente la intención en la transmisión de generación a generación. -Facilitar estrategias para plasmar en el currículum habilidades y capacidades encubiertas no reconocidas en la educación formal. -Especificar competencias que definen a la persona y que son interesantes para las empresas. -Plasmar habilidades y destrezas incorporadas por las mujeres a lo largo de su vida a través de su experiencia, pudiendo o no haber sido enseñadas con intención expresa. 	
Desarrollo (tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Se reparten folios para confeccionar un borrador de currículum a todas las usuarias. -Las técnicas efectúan las siguientes preguntas a las usuarias: ¿En qué has trabajado a lo largo de tu vida? ¿Qué aportaciones has realizado a la economía? ¿Qué puedes ofrecer en un empleo? ¿Cuáles son tus competencias profesionales? ¿Cuál es tu marca personal, ese elemento añadido que nadie más detenta? ¿Cuáles son tus puntos fuertes y tus puntos débiles? -Adquisición de estrategias para incorporar en el currículum competencias no acreditadas laboralmente, sin invenciones. -Mostrar estrategias para que el currículum oculto se pueda ver desde diferentes luces en función de si se desea resaltar la experiencia laboral, si se desea poner el foco en un objetivo profesional específico o también se puede crear un apartado de "competencias". 	
Técnicas de intervención: autoobservación. Instrumento: diario de autoobservación.	
Recursos:	
Materiales: Folios, lápices y gomas.	Humanos: Agente de Igualdad y Formadora Laboral.
Lugar de realización: Aula CCOO Alicante.	
Tiempo/Duración: 90 minutos.	
Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> -Grado de utilidad. -Nivel de interés. -Grado de participación de las usuarias en el encuentro. -Número de mujeres que asisten. 	

Objetivo Específico 2: Realizar currículum vitae y cartas de presentación adecuadas para ofertas de empleo concretas.

Acción: Confeccionar taller de elaboración de un currículum y carta de presentación.			
Usuaría/o: Mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.			
Objetivos operativos: -Confeccionar un "currículum vitae" personalizado y adaptado a una oferta de empleo concreta. - Incorporar el "currículum oculto" -descubierto en el taller anterior- en el currículum vitae. -Elaborar una carta de presentación en la que se recalquen aspectos que no pueden incorporarse en el currículum y para comunicar nuestra disposición en la participación en un proceso de selección.			
Desarrollo (descripción y tareas): -Obtención de un currículum personalizado y adecuado al tipo de oferta de empleo que se destina. -Consecución de una buena estructura, brevedad, claridad y limpieza en el currículum vitae. -Redacción de una carta de presentación que transmita habilidades adquiridas mediante la experiencia, que transmita la candidatura en la selección y que se adapte al empleo concreto al que se aspira acceder en dicha selección.			
Técnicas de intervención: autoobservación. Instrumentos: diarios.			
Recursos			
<table border="1"> <tr> <td> Materiales: Fotocopias, folios, bolígrafos, ordenador y proyector de pantalla. </td><td> Humanos: Agente de Igualdad y Formadora Laboral. </td></tr> </table>	Materiales: Fotocopias, folios, bolígrafos, ordenador y proyector de pantalla.	Humanos: Agente de Igualdad y Formadora Laboral.	
Materiales: Fotocopias, folios, bolígrafos, ordenador y proyector de pantalla.	Humanos: Agente de Igualdad y Formadora Laboral.		
Lugar de realización: Sede Universitaria de Alicante.			
Tiempo/Duración: 90 minutos.			
Evaluación: <u>Criterios:</u> -Consiguen un boceto de currículum óptimo. -Dominan estrategias para adaptar el currículum, modificándolo sin invenciones y recalcando lo más relevante para un tipo de empleo en concreto. -Elaboran un borrador de carta de presentación en la que plasman estrategias para sumar posibilidades de contratación.			
<u>Indicadores:</u> -Número de mujeres que logran un boceto de currículum óptimo. -Grado de aprendizaje de elaboración de una carta de presentación estratégica. -Número de entrevistas de trabajo logradas tras la asistencia al taller. -Grado de satisfacción. -Nivel de motivación hacia el empleo tras el taller.			

Objetivo Específico 3: Facilitar herramientas de habilidades socio-laborales.

Acción: Ofrecer talleres de entrenamiento en habilidades sociolaborales.	
Usuarías/os: Mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.	
Objetivos operativos: <ul style="list-style-type: none"> -Analizar el perfil profesional propio (factores internos) -Estudiar el entorno socioeconómico y sus demandas laborales (factores externos). -Identificar los comportamientos y roles de género adquiridos sociablemente y sus consecuencias laborales. -Profundizar en el contexto comunitario de las usuarias. -Practicar técnicas de resolución de conflictos para favorecer climas positivos. -Emprender estrategias de interacción social. -Participar en talleres de habilidades de planificación. -Realizar talleres para hablar en público. 	
Desarrollo (Tareas): <ul style="list-style-type: none"> -Trabajo de habilidades relacionadas con la consecución y mantenimiento de un empleo. -Ensayo de simulacros de entrevistas de trabajo. -Emprendimiento de dinámicas de grupo para la resolución de conflictos. -Participación en dinámicas de interacción social. -Realización de trabajos individuales sobre toma de decisiones. -Diseño del “mapa del tesoro” para esclarecer las metas a corto plazo. -Exposición-ponencia de unos cinco minutos de cada una de las usuarias para el entrenamiento para hablar en público. -Creación de charla “pelando cebolla” para exponer condicionamientos sociales en razón de género. 	
Técnicas de Intervención: Observación participativa y autoobservación. Instrumentos: cuestionarios de satisfacción y diarios en los que se plasmen todas las reflexiones.	
Recursos:	
<u>Materiales:</u> folios, bolígrafos, lápices, ordenador y proyector.	<u>Humanos:</u> Agente de Igualdad y Técnica Superior en Promoción de Igualdad de Género.
Lugar de realización: Sede Universitaria de Alicante.	
Tiempo/Duración: 90 minutos cada tarea.	
Evaluación: <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Grado de expresión. -Nivel de identificación de la influencia de los roles de género en el empleo. -Nivel de conciencia sobre la imagen que tienen sobre sí mismas y la imagen que dan a las/os demás. -Grado de interiorización del conflicto como motor de innovación y mejora personal. -Grado de reflexión acerca de sus fortalezas y debilidades. -Nivel de participación de la comunidad o asociación de personas inmigrantes. -Grado de feedback entre las usuarias en las tareas. -Nivel de aceptación de las tareas. 	

METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

➤ Metodología cuantitativa:

Técnica de observación estructurada: (se determina de antemano qué se va a observar mediante unidades o categorías de observación como necesidades, conductas, roles, compromiso ...). En la observación estructurada se establece cuándo se va a observar y cómo se va a observar.

Instrumentos de recogida de tras la aplicación de la técnica:

1. Encuesta: a las asociaciones de inmigración antes, durante y concluido el periodo del plan de trabajo.
2. Informes periódicos. Ejemplo:

Informe nº.....Mes.....Año....

Áreas de observación:

1. Número de personas asistentes y puntualidad:
2. Grado de compromiso.
3. Nivel de interés
4. Necesidades
5. Grado de satisfacción

Indicadores (áreas de observación o manifestaciones observables):

- Número de personas asistentes y puntualidad.
- Grado de compromiso.
- Nivel de interés.
- Necesidades
- Grado de satisfacción.

➤ Metodología cualitativa

Técnica de la Observación Participativa: Las razones de escoger la “observación participativa” son, una, porque permite analizar situaciones o transformaciones colectivas que nos interesa registrar. No pretendemos hacer uso de la observación como herramienta de estudio de los sujetos, porque en ese caso estaríamos convirtiéndolos en objetos de estudio. En estos casos lo que es muy probable que suceda es que el sujeto, en este caso, las mujeres con las que vamos a realizar conjuntamente un plan de trabajo, se sientan observadas, pudiendo no comportarse de forma natural o espontánea. Por ello, optamos por la “observación participativa”, en la que las personas sean también partícipes de este análisis.

Instrumentos de registro para esta técnica: cuestionarios y escalas de observación. Cuando se cumplimentan las escalas de observación y los cuestionarios conjuntamente entre usuarias y Agente de Igualdad, existe menor distancia dentro del grupo, por tanto la accesibilidad de las usuarias es más fácil.

Técnica de la Autoobservación: Hemos seleccionado esta técnica porque resulta muy útil el autoanálisis para emprender cualquier proceso de transformación. Mediante la autoobservación el sujeto observa sus propias vivencias.

Instrumento: autoregistro, diarios y escalas de satisfacción.

Técnica de Entrevista abierta: Escogemos la entrevista abierta por conferir más libre expresión al sujeto respecto a sus motivaciones, necesidades, percepciones... .

Instrumento de recogida de datos: de la entrevista es el cuestionario, el cual permite un análisis posterior de la información.

Técnica “Análisis DAFO”:

Es una técnica que aborda fundamentalmente la capacidad prospectiva del diagnóstico social, es decir, de programación de líneas estratégicas y operativas de futuro a partir del análisis social presente. La técnica DAFO consiste básicamente en organizar la información generada a través de una dinámica grupal, entrevistas y estudio del contexto socio-político y económico y anotar los datos que proporcionen información en una tabla en función de las limitaciones derivadas de los sistemas de opresión (Debilidades y Amenazas) y las potencialidades (Fortalezas y Oportunidades) que proporciona una situación social determinada. De esta forma, a través de la aplicación de la técnica obtenemos información de las ventajas y desventajas de una situación tanto para el momento presente como para el futuro. Ejemplo:

<p>Fortalezas (hace referencia al grupo o a la persona) Son los aspectos positivos que deben mantenerse o potenciarse por constituir factores de éxito propias del colectivo.</p> <p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Existencia de Comisión de Mujeres dentro de la “Asociación senegalesa de Alicante.” -Organización óptima de las funciones dentro de dicha Comisión. -Competencia completa en cuatro idiomas: castellano, francés, inglés y wolof y otras variedades lingüísticas nacionales de Senegal. -Información acerca del Régimen Especial que regula el empleo del hogar. -Conciencia de que el motivo de la formación del grupo viene dada porque las necesidades comunes no están cubiertas. -Lazos entre mujeres de otras asociaciones de inmigración. -Vínculo con mujeres de asociaciones del empleo del hogar. -Interés por acercarse a los sindicatos y dialogar con los empleadores/as del hogar para que den el alta a sus empleadas. 	<p>Debilidades (hace referencia al grupo).Aspectos negativos que deberían cambiar. Se trata de las limitaciones o autocríticas internas del colectivo.</p> <p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cargos predominantemente masculinos dentro de una asociación de personas inmigrantes. -Falta de coordinación dentro de un grupo. -Desinformación acerca de los derechos del empleo del hogar. -Desinterés en participar en la negociación con los/as empleadores/as del hogar para formalizar un contrato.
<p>Oportunidades (referidas al contexto) Hace referencia a todos recursos que se deberían aprovechar, presentes en el entorno del colectivo: municipio, sindicatos, asociaciones feministas,</p>	<p>Amenazas (referidas al contexto). Aquello que suponga discriminación, opresión, vulnerabilidad, riesgo de exclusión y que podría transformarse, pero no depende únicamente de</p>

<p>ayudas estatales o autonómicas... .</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación específica, obligatoria y continua al personal de la Concejalía de Inmigración en feminismo e interseccionalidad. - Impulso mediante campañas desde el Ayuntamiento dirigidas a los/as empleadores/as del hogar para que formalicen el alta a sus empleadas. - Proyecto municipal de accesibilidad laboral y emprendimiento para mujeres inmigrantes en Alicante. - Proyectos de autogestión de Recursos de apoyo mutuo. Ayuntamiento de Alicante. -Clases de lengua castellana gratuitas. 	<p>propio colectivo, sino también del contexto socio-político-económico.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escasa presencia de contratos a mujeres africanas. -Carencia de asociacionismo de mujeres inmigrantes de la excolonias europeas. -Ausencia de proyectos de acción compensatoria del Ayuntamiento para impulsar los contratos de trabajo a mujeres inmigrantes.
---	--

Otras Técnicas Grupales

- **Dinámicas de grupo:** de presentación, de habilidades sociales y de empoderamiento de género.
- **Talleres**
- **Foro de debate**

TEMPORALIZACIÓN

Fase de Diagnóstico	Enero y Febrero 2018
Fase de Diseño	Marzo y Abril 2018
Fase de Implantación	Mayo de 2018 hasta Noviembre 2021
Fase de evaluación	<p>Evaluación Inicial: Febrero-Marzo 2018</p> <p>Evaluación Procesual: Desde Marzo-Abril 2018 hasta Noviembre-Diciembre 2021</p> <p>Evaluación Final: Diciembre 2018-Enero 2019 Diciembre 2019-Enero 2020 Diciembre 2021-Enero 2021</p>

CALENDARIZACIÓN DE ACCIONES - DIAGRAMA DE GANTT

La ejecución del Plan de Trabajo tendrá lugar desde Enero de 2018 hasta Diciembre de 2021. Las acciones programadas en este diagrama serán para el año 2018, y en los siguientes años según la evaluación procesual y de resultados se repetirá el calendario o se modificará.

Año 2018 Acciones/mes	E	F	Marzo	A	Mayo	Junio	Julio	A	S	O	N	D
EJE1: Establecer un primer contacto con mujeres de asociaciones de personas inmigrantes.												
EJE 1: Convocar reuniones periódicas de grupos de mujeres de distintas asociaciones de personas inmigrantes.												
EJE 1: Ofertar foro de debate de Igualdad de Género y de Raza.												
EJE 2: Elaborar talleres sobre la situación legal del empleo doméstico dirigidos a empleadores/as y a trabajadoras del hogar.												
EJE 2: Realizar talleres de orientación laboral.												
EJE 2: Diseñar Itinerarios Personalizados de Empleabilidad.												
EJE 2: Ofrecer taller de introducción sindical para la igualdad y el empleo de calidad.												
EJE2: Proporcionar talleres dirigidos para empleadores/as y para empleadas del hogar de prevención de riesgos laborales en el sector del empleo doméstico												

EJE 3: Facilitar taller de detección de acoso y abuso sexual/laboral en el empleo doméstico.												
EJE 3: Impartir taller sobre Violencia basada en el Género, su origen y transmisión.												
EJE 3: Realizar taller sobre marco normativo específico para combatir la Violencia de Género.												
EJE 4: Establecer encuentro entre mujeres para compartir conocimientos teóricos y prácticos para la promoción de la igualdad de género desde una visión interseccional.												
EJE 4: Proporcionar taller sobre marco normativo específico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.												
EJE 5: Facilitar encuentros de grupo para trabajar en la indagación y confección del currículum oculto.												
EJE 5: Confeccionar taller de elaboración de un currículum vitae y una carta de presentación.												
EJE 5 : Ofrecer talleres de entrenamiento en habilidades socio-laborales.												

RECURSOS

RECURSOS HUMANOS

Para llevar a cabo este proyecto dispondremos de una Agente de Igualdad titulada con máster universitario en Igualdad de Género con itinerario de “Agente de Igualdad”, cuyas responsabilidades dentro del proyecto sean: la realización de un acompañamiento en el proceso de transformación de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar que se encuentran en la economía sumergida y que solicitan apoyo, información, negociación con sus empleadores/as para que sean dadas de alta en la Seguridad Social. La Agente de Igualdad también facilitará encuentros y charlas entre las usuarias; coordinará el equipo interdisciplinar. Asimismo, garantizará la sensibilización en las asociaciones, contexto comunitario y empleadores/as del hogar. La Agente de Igualdad en toda acción debe figurar por ser esencial en este proyecto.

También dispondremos de una persona Graduada Social, con experiencia sindical o Formación en el empleo del hogar. Su función en este proyecto de la experta en esta relación laboral será la de facilitar información sobre el marco legal del empleo doméstico. Básicamente deberá ejercer sus funciones dentro de dos acciones del segundo eje de este proyecto, el eje de “Relaciones Laborales”.

Asimismo, participará una Técnica Superior en Promoción de la Igualdad de Género, cuyas funciones serán similares a las de Agente de Igualdad, pero realizará un acompañamiento en todas las acciones de este como si de una Agente Adjunta se tratase para que no recaiga todo el peso de coordinación y presencia en todos los espacios en una sola persona. La perspectiva interseccional está presente en su formación.

También disponemos de una persona experta en Prevención de Violencia de Género con Máster Universitario con dicho itinerario para los dos meses al año en los que se van a impartir los talleres asociados la Violencia basadas en el Género. La perspectiva interseccional es un requisito para impartir los talleres que le corresponden.

Asimismo nos valemos de un Formador Laboral con mucha experiencia con mujeres inmigrantes como también como Formador Laboral en la Zona Norte de Alicante y Diplomado en Trabajo Social. Pero ante todo, lo que más nos interesa es su perfil y experiencia como Formador Laboral.

RECURSOS MATERIALES

-Fungibles: Folios, fotocopias, folletos informativos y bolígrafos en todas las actividades.

-Tecnológicos y audiovisuales: Ordenador y proyector de pantalla.

RECRUSOS: ESPACIOS E INFRAESTRUCTURAS

Aulas de la Sede Universitaria, espacios al aire libre y aulas concedidas puntualmente por CCOO en Alicante, Denia y Benidorm y salas de locales de asociaciones de personas inmigrantes.

RECURSOS FINANCIEROS

- Gastos personal.
- Gastos material.
- Gasto de infraestructura
- Gasto de transporte.

FICHA ELABORACIÓN DE UN PRESUPUESTO		
HUMANOS	Descripción	Coste
	<p>-Agente de Igualdad: coordinación y facilitadora de información/formación/sensibilización en todas las acciones.</p> <p>-Graduada/o Social: docente de talleres sobre empleo del hogar.</p> <p>-Técnico/a Superior en Promoción de Igualdad de Género: Agente de Igualdad adjunta. Funciones similares a Agente de Igualdad.</p> <p>-Experta/o en Prevención Contra la Violencia de Género: encargada/o de facilitar información y prevención contra la VG.</p> <p>-Formadora/or Laboral: facilitadora/a de herramientas de habilidades socio-laborales y supervisora/or de Itinerarios de Empleabilidad.</p>	<p>-Gasto Coordinación y preparación de actividades: 1700 €</p> <p>-Gasto impartición de talleres: 2800€</p>
MATERIALES	Descripción	Coste
	<p>Fungibles: Folios, fotocopias, folletos informativos y bolígrafos en todas las actividades.</p> <p>-Tecnológicos y audiovisuales: Ordenador y proyector de pantalla.</p>	1500€ materiales
INFRAESTRUCTURAS	Descripción	Coste
	<p>-Aulas de formación y de talleres de CCOO en Alicante, Denia y Benidorm.</p> <p>-Parque de la Ereta</p> <p>- Aulas de locales de asociaciones de personas inmigrantes.</p>	1500€ en caso de alquileres

TRANSPORTE	Descripción		Coste
	Gasto gasolina de un turismo		350€

TOTAL	7850
Imprevistos (10%)	785
TOTAL	8635

EVALUACIÓN

La evaluación se desarrollará en **tres fases**:

- 1) **Inicial.** El equipo realizaría, una vez diseñado el proyecto, una autoevaluación del diseño del proyecto, defendiéndose punto por punto para analizar si es realista y realizable y si cubre las necesidades y demandas de las mujeres con las que deseamos trabajar y aprender conjuntamente.
- 2) **De proceso:** La evaluación se efectuará durante el desarrollo de la implantación de proceso. Las técnicas, instrumentos e indicadores de evaluación las incluimos en todas las fichas de las acciones. Con estas herramientas medimos el grado de consecución de cada uno de los objetivos específicos del proyecto. Los indicadores ofrecen información de las acciones desarrolladas, permitiendo detectar con tiempo que dichas acciones tal vez deban ser modificadas y ajustarse el proyecto al logro de nuestros objetivos.
- 3) **Final:** La valoración final de la consecución del objetivo general, objetivos específicos y del impacto o transformación y en definitiva de la eficacia del proyecto. Observaremos el número de mujeres que inician el programa y el número de mujeres que lo finalizan, implicación de los empleadores/as en formalizar contratos laborales y si al cabo de los tres años se ha efectuado una sinergia entre mujeres de diversidad étnica y de raza en defensa de sus derechos laborales como empleadas del hogar. En esta evaluación es necesario examinar si lo que hemos realizado responde a los objetivos planteados y conocer, por tanto, a nivel cuantitativo como cualitativo, cuáles han sido los resultados y efectos del proyecto. Este tipo de evaluación requiere la recopilación de la información de toda la evaluación procesual.

En la evaluación inicial:

No está efectuada puesto que aún no han comenzado las entrevistas con las mujeres inmigrantes de las distintas asociaciones, por tanto aún está por realizar gran parte del diagnóstico. En la elaboración del diagnóstico se han evaluado las fuentes empleadas. Para ello se han analizado datos mediante instrumentos que aportan datos cualitativos: testimonios de las propias trabajadoras domésticas que hemos recopilado del sindicato CCOOPV L'Alacantí-Les Marines. Se trata de la entrevista a Giovanna

Mendoza por parte de CCOO y, titulada “Nunca había estado de baja por enfermedad.” y publicada por el mismo sindicato en el boletín cuatrimestral de Construcción y Servicios de CCOOPV en enero de 2017, nº13.

Así como también he considerado una fuente prioritaria los testimonios de las propias mujeres trabajadoras del hogar mediante artículos que han escrito sobre su experiencia vivida como es el caso de Loli, Aurora y Lidia en el artículo del *diario.es* de “Las mujeres con trabajo invisible.”¹⁰ Asimismo hemos recogido algunas consideraciones teóricas del Primer Congreso sobre Empleo del Hogar y Cuidados, celebrado el 1 y 2 de octubre de 1916, donde Amaia participó como ponente.¹¹

Parte del análisis cualitativo lo he efectuado analizando las aportaciones de la *división sexual del trabajo* y todo el sistema sexo-género entramado en las dicotomías: *naturaleza y cultura, reproducción y producción, privado y público, social y político, familia y trabajo*. Dichas aportaciones provienen de las ciencias sociales y más concretamente de la antropología feminista. En la década de los setenta del siglo XX, que es cuando toma fuerza el movimiento feminista en España, se da una reconceptualización en las Ciencias Sociales, desarrollando así una antropología de género.

También hemos considerado óptimos los aportes efectuados desde la *economía feminista*. Hemos recurrido a los trabajos de una de las mayores expertas en *economía feminista* y concretamente en el Empleo del Hogar, Amaia Pérez Orozco.¹²

También para el diagnóstico he empleado la óptica *interseccional*, desarrollada por algunas investigadoras feministas como la constitucionalista M^a Ángeles Barrere de la Universidad del País Vasco,¹³ Mercedes Jabardo en “Feminismos Negros” ofrece la historia del movimiento feminista negro desde las voces de las propias protagonistas¹⁴, Carmen Expósito Molina, miembro del grupo de investigación Multiculturalismo y Género de la Universidad de Barcelona,¹⁵ o Lydia Delicado Moratalla, cuya exhaustiva tesis se titula “Desde la esclavitud de mujeres negro africanas a la prostitución nigeriana en Alicante. Una geografía feminista (ss. XVI-XXI)”.

Asimismo hemos recurrido también para el diagnóstico al “Folleto informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos” de CCOO, de Marzo 2016, 1ª Edición; “Trabajadoras del hogar. Por el cumplimiento efectivo de la subida del salario mínimo.” También la principal responsable en el sector del empleo doméstico de CCOOPV L’Alacantí-Les Marines, Eva Callejas, me ha proporcionado información de primera mano.

¹⁰ <http://www.publico.es/sociedad/mujeres-invisible.html>

¹¹ <https://www.youtube.com/watch?v=NzzOw4BP1a0&t=25s>

¹² PÉREZ, OROZCO, Amaia “Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida.” Investigaciones feministas 2011, vol.

¹³ Echar un vistazo a Barrère Unzueta, M^a Ángeles “La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas.” Revista vasca de Administración Pública, nº 87-88, 2010, pp. 225-252.

¹⁴ JABARDO, Mercedes *Feminismos Negros*, Traficantes de Sueños, Villatuerta, 2012
<https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Feminismos%20negros-TdS.pdf>

¹⁵ Consultar Expósito Molina, Carmen “¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España?” Investigaciones feministas 2012, vol 2, pp. 203-222.

Y por último, el marco legal consultado es el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar¹⁶.

Evaluación procesual:

La evaluación continua permite modificar a tiempo alguna parte del proyecto. Es posible que en alguna entrevista con algunas mujeres de asociaciones de inmigración tengan necesidades diferentes y tengamos que adaptar nuestras acciones a sus circunstancias. Dependiendo de las necesidades de cada colectivo se evaluará si las actividades diseñadas cubren dichas necesidades.

En cuanto a la evaluación del **objetivo general** consideramos que es realizable, vista la experiencia de la buena organización de las empleadas del hogar en Valencia en defensa de sus derechos laborales. En cuanto a la evaluación de los **objetivos específicos** son aplicables pero no tenemos la certeza de que sean todos realizables con todos los grupos de mujeres con los que se trabajará, ya que todo depende en función de raza, etnia, contexto comunitario...Pero, a grandes rasgos, hay elementos comunes a todas las mujeres inmigrantes, de ahí que intentemos efectuar puentes de unión.

Evaluación Final:

Los aspectos que se tendrán en cuenta son: **la planificación**, si ésta ha sido exhaustiva, amplia y práctica. Y si hemos obviado algo importante y podríamos tenerlo en cuenta para que no vuelva a suceder en el siguiente año en el que se implante el proyecto.

Nuestra finalidad es costosa pero realizable, trabajar desde la óptica interseccional y desde el feminismo sindicado implica muchos recursos, así como un equipo interdisciplinar. En este sentido se valorará si los **recursos humanos** han sido suficientes. Así como los **materiales y financieros**.

La **temporalización y calendarización** de las acciones es otro aspecto a autoevaluar. Si trabajamos con trabajadoras y empleadas del hogar, se trata de un colectivo aún no organizado en nuestro municipio, ni dentro de los sindicatos ni en el asociacionismo. La inspiración de este proyecto ha sido las organizadas empleadas y trabajadoras del hogar de Valencia. Desde nuestro proyecto tratamos de facilitar una cohesión a un incipiente grupo con intereses y necesidades comunes aun no satisfechas. Es por ello, que la temporalización y calendarización no es exacta, pero hemos realizado una aproximación, tres años de Plan de Trabajo. En los tres años ofrecemos los mismos encuentros, las mismas acciones pero con cada año que transcurra encontraremos más feedback y mayor cohesión por los lazos y alianzas entre mujeres.

En cuanto a la evaluación de la **implementación**, se expondrá a autocrítica y a en cuestión por parte de las mujeres con las que hemos trabajado nuestras funciones como facilitadoras cohesión entre mujeres, nuestra capacidad de resolución de conflictos entre empleadores/as y trabajadoras o empleadas, nuestra función de formación laboral, nuestras habilidades de comunicación y nuestra eficacia de realizar un acompañamiento.

¹⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17975>

Y en lo referente a la **evaluación de resultados**, comprobaremos hasta que punto se han logrado los objetivos generales y los objetivos específicos.

CRITERIOS O INDICADORES DE EVALUACIÓN

MATRIZ DE EVALUACIÓN	INDICADORES/CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Evaluación Inicial	Respecto a las/os empleadoras/es ¿Se ha detectado el motivo de la falta de contratos laborales en el empleo doméstico? ¿Están informadas/os las empleadoras/es del hogar de que el empleo doméstico está regulado?	Registro de evaluación para dueños del lugar de trabajo, usuarias para evaluar al equipo técnico.
	Respecto a las usuarias ¿Se han conocido las demandas de las mujeres inmigrantes en el contexto de la economía sumergida? ¿Se han identificado las necesidades de empleadas del hogar? ¿Se han detectado las necesidades de las mujeres con las que trabajamos tanto a nivel colectivo como individual?	
	Respecto al equipo técnico ¿Hemos conocido las demandas de las mujeres inmigrantes? ¿Hemos identificado las necesidades de las trabajadoras y las empleadas del hogar?	

Evaluación procesual	<p>Respecto a las/os empleadoras/es:</p> <p>¿Han asistido a los talleres de sensibilización?</p> <p>¿Los talleres y charlas han dado la suficiente información a las/os dueñas/os del hogar/lugar de que existe la regulación del empleo doméstico?</p> <p>¿ Se plantean dar el alta a sus empleadas?</p> <p>¿Solicitan más charlas para obtener más información las/os empresarias/os?</p>	<p>Cuestionarios y escalas de satisfacción para las personas dueñas del lugar de trabajo.</p>
	<p>Respecto a las usuarias.</p> <p>¿El número de mujeres que asisten al plan de trabajo ha sido elevado?</p> <p>¿Han solicitado las usuarias más actividades?</p> <p>¿Detectan el acoso laboral/sexual en el ámbito doméstico?</p> <p>¿Conocen los recursos institucionales a los que acudir en caso de acoso laboral/sexual?</p> <p>¿Se generan espacios propios de reflexión entre las usuarias?</p> <p>¿Saben adaptar el curriculum vitae y la carta de presentación a una oferta de empleo concreta en aquellos casos que quieran salir del trabajo doméstico?</p>	<p>Cuestionarios y escalas de satisfacción para las usuarias.</p>
	<p>Respecto al equipo técnico</p> <p>¿Las acciones han sido acertadas para la consecución de los objetivos específicos?</p> <p>¿Mi tarea de Agente de Igualdad ha sido acertada?</p> <p>¿Mi coordinación con el equipo interdisciplinar ha sido óptima</p>	<p>Nuestros instrumentos de autoevaluación: diarios, escalas y autoregistros de autoobservación.</p>
Evaluación final	<p>Respecto a las empleadoras/es: ¿ Se ha conseguido que las/os empleadoras/os realicen contratos laborales en el empleo del hogar esperados?</p> <p>¿Conciben qué características</p>	<p>Registros de observación para las/os empleadoras/es.</p>

	<p>debe reunir un entorno de trabajo para la salud laboral?</p> <p>¿Detectan los valores de una empresa socialmente responsable?</p>	
	<p>Respecto a las usuarias</p> <p>-¿Han logrado empleo a corto o medio plazo las mujeres que elaboraron un Itinerario Personalizado de Inserción Laboral porque deseaban un empleo y salir de la economía sumergida?</p> <p>¿Refuerzan las usuarias su trayectoria profesional?</p> <p>¿Se dan cuenta mediante el feedback de que lo que le sucede a una de ellas le sucede también al resto?</p> <p>¿Perciben la utilidad de los mecanismos colectivos como herramienta de transformación?</p>	<p>Registros de observación para las usuarias</p>
	<p>Respecto al equipo técnico</p> <p>¿La planificación ha sido acertada?</p> <p>¿La temporalización ha sido adecuada?</p> <p>¿Los objetivos han sido realistas con el material, los medios económicos y el personal profesional disponible?</p> <p>¿La metodología empleada nos ha servido?</p> <p>¿Las técnicas e instrumentos de evaluación nos han sido útiles?</p> <p>¿Se ha conseguido el objetivo general?</p>	<p>Diario de autoobservación.</p>

CONCLUSIÓN

La consideración de la existencia de sistemas socioeconómicos sumergidos estimula la creación de una alternativa a la metodología androcéntrica. El método androcéntrico sólo tiene en cuenta las transacciones mercantiles, pero su aplicación no llega a dimensiones que se encuentran fuera de dichas transacciones. Ejemplo de ello es el sesgo de género que presentan las instituciones oficiales por usar herramientas analíticas androcéntricas para comprender el mercado laboral. Por ejemplo el INE en la ECA, en su clasificación entre “población activa” e “inactiva”, “empleo” y “desempleo”, no considera las costumbres económicas feminizadas.

Supone un avance en el reconocimiento de estas labores, la existencia del Régimen Especial del empleo del hogar. Pero el hecho de no considerarse este empleo dentro de la normativa del Estatuto de los Trabajadores implica que las empleadas domésticas tengan unas condiciones inferiores. A pesar de ello, es lo único que en cierto modo da cobertura social a las empleadas domésticas en nuestro país. Aún así nos encontramos una sobreabundante parte de la población femenina que trabaja en este sector pero sin contrato. De ahí la creación de un Plan de Trabajo a escala local. Es necesaria la puesta en valor de forma cotidiana. Desde el feminismo comunitario se produce transformaciones importantes. Es interesante construir líneas estratégicas desde esferas invisibilizadas.

PROPUESTAS FINALES

Este Plan de trabajo integra herramientas recomendadas en el “Máster de Igualdad y Género en el ámbito Público y Privado de la Universidad Jaume I”. La óptica multinivel es una propuesta en este proyecto y dentro de la teoría feminista, que apunta cada vez más a la interdisciplinariedad que intenta responder demandas de la interseccionalidad, ya que asociada a ésta se encuentran las esferas feminizadas y racializadas: las no monetizadas o en caso de serlo, dentro de la economía sumergida.

Este proyecto tiene como una de las principales funciones el acompañamiento a las mujeres en su proceso de negociación con sus empleadoras/es para que les formalicen un contrato y es interesante recalcar que enfoca a la empresa como principal actor responsable del contrato. Es decir, se pone énfasis en que son las empresas o empleadoras/es las/os que necesitan una transformación en vez de las mujeres. No obstante, se proporciona encuentros entre mujeres y talleres mediante acciones para impulsar el aumento de su capacidad de acción y sus vínculos como fuerza política.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

PÉREZ, OROZCO, Amaia, "Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida." Investigaciones Feministas 2011, vol 2 29-53.

Entrevista a Giovanna Mendoza por parte de CCOO y, titulada "Nunca había estado de baja por enfermedad." y publicada en el boletín cuatrimestral de Construcción y Servicios de CCOOPV en enero de 2017, nº13.

Entrevistas Loli, Aurora y Lidia, tres trabajadoras del hogar en público.es <http://www.publico.es/sociedad/mujeres-invisible.html>

Primer Congreso Empleo del Hogar y Cuidados, 1 y 2 de octubre, 2016, Madrid. <https://www.youtube.com/watch?v=NzzOw4BP1a0&t=25s>

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17975>

"Folleto informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos." CCOO, Marzo 2016, 1ª Edición.

Banco Interactivo de Desarrollo <http://www.iadb.org/en/inter-americandevelopment-bank,2837.html>

Material didáctico para actividades demandadas asociadas a la profesión del empleo del hogar y cuidadora: Vídeo "casa adaptada": <https://www.youtube.com/watch?v=PJY5ffl6bj5>

SACKS, Karen, Engels revisado: las mujeres, la organización de la producción y la propiedad privada..

Barrère Unzueta, Mª Ángeles " La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas."

Revista vasca de Administración Pública, nº 87-88, 2010, pp. 225-252.

Expósito Molina, Carmen "¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España?" Investigaciones feministas 2012, vol 2, pp. 203-222.

ORTNER, Sherry "¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura?" 1979, Biblioteca Virtual de Ciencias Sociales www.cholonautas.edu.pe